



A tutte le spett.li

AZIENDE

Loro Sedi

Circolare n. 06/2014: Riforma disciplina dei contratti a tempo determinato.

**Riforma disciplina
dei contratti a tempo
determinato**

Il D.L. 34/2014, convertito nella Legge 78 del 16.05.2014, ha apportato ulteriori e consistenti modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato.

In attesa dei necessari chiarimenti ufficiali si segnalano le novità di rilievo.

CAUSALE - E' stato eliminato ogni obbligo di esplicitare i motivi del ricorso al contratto a termine. Rimane sempre possibile, agli effetti civilistici, contributivi e di deroga al contingentamento, fare riferimento a ragioni di carattere sostitutivo.

DURATA - La durata dei contratti a termine viene fissata in 36 mesi complessivi, per i quali occorre tenere conto di tutti i pregressi rapporti, svolti anche in somministrazione, intercorsi tra le parti e riferibili a mansioni equivalenti.

PROROGHE - Il contratto a termine potrà essere oggetto di proroga nella misura massima di cinque, tenendo conto anche dei rapporti pregressi.

RINNOVI - Viene confermata la necessità di rispettare, tra un contratto e l'altro, un periodo di stacco, cosiddetto di *stop&go*, di 10 o 20 giorni a seconda che il contratto iniziale abbia avuto, rispettivamente, durata fino o superiore a sei mesi.

CONTINGENTAMENTO - Il numero massimo dei contratti stipulabili da ciascun Datore non potrà superare il limite massimo stabilito dalla contrattazione collettiva. In mancanza potranno essere stipulati contratti in misura non superiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ciascun anno. Per le aziende che occupano fino a cinque lavoratori è sempre possibile l'assunzione di un lavoratore.

DIRITTO DI PRECEDENZA - Ai lavoratori assunti a termine per un periodo superiore a 6 mesi spetta un diritto di precedenza sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato. Il diritto - che dovrà essere richiamato espressamente nella lettera di assunzione - sorge solo su esplicita richiesta scritta del lavoratore.

SANZIONI - Alla violazione dei limiti percentuali stabiliti si applica una sanzione amministrativa dal 20% al 50% della retribuzione mensile moltiplicata per il numero di mesi di irregolare occupazione di ciascun lavoratore.

L'argomento, data la sua complessità, viene volutamente trattato in forma sintetica, rimanendo naturalmente la scrivente a disposizione per ulteriori informazioni.

Distinti saluti.

Chiavenna, il 01.07.2014

Seldac Srl